

W N C S R F M S C



Highlights 2023

PERSONE



93%

Dipendenti di genere femminile



112.877

Ore di formazione erogate

46%

Ore di formazione erogate tramite Yamapp



68

Visite LILT per la prevenzione del tumore al seno sostenute dalle dipendenti

107

Visite ANT per la prevenzione del tumore alla tiroide sostenute dai dipendenti



5

Eventi benefici di Diana ODV

113k€

Ricavi complessivi Diana ODV

Yamamay da sempre incarna una cultura aziendale fondata sulla collaborazione delle persone, considerate il patrimonio più importante dell'Azienda.

Le persone, infatti, in quanto principali *Ambassador* delle iniziative legate alla sostenibilità e all'innovazione, hanno la responsabilità di trasmettere ai clienti l'entusiasmo e la passione per la moda responsabile che caratterizza Yamamay.

Il Codice Etico dell'Azienda in primis declina i valori fondamentali per Yamamay, che sono la fiducia, la trasparenza, l'equità e il rispetto reciproco.

Attraverso il Codice Etico Yamamay si impegna a rispettare una serie di principi fondamentali per la gestione delle risorse, tra cui è da segnalare il Principio di "pari opportunità, inclusione e tutela delle condizioni di lavoro", che pervade tutti i momenti del rapporto di lavoro, fin dall'assunzione assicurando un trattamento equo e meritocratico. Altro punto di attenzione è relativo al rispetto dei diritti umani, universalmente riconosciuti a tutti gli esseri umani indistintamente e sanciti dalle più importanti dichiarazioni e convenzioni internazionali.

Yamamay si impegna a creare un ambiente di lavoro che non solo attiri i talenti, ma li sostenga e li incoraggi nel loro percorso di crescita professionale e personale. Questo impegno si manifesta attraverso una serie di iniziative volte a promuovere un ambiente di lavoro stimolante. La comunicazione efficace, la formazione continua, lo sviluppo professionale sono solo alcune delle vie attraverso le quali Yamamay si dedica al miglioramento e al successo dei propri dipendenti. La creazione di un senso di appartenenza e di collaborazione è al centro di alcuni programmi ed iniziative.

L'Azienda monitora la soddisfazione delle proprie risorse attraverso survey di clima periodiche. Questo approccio, promuovendo un clima lavorativo positivo, contribuisce efficacemente al raggiungimento degli obiettivi aziendali.



In Yamamay risiede un profondo impegno per promuovere un ambiente lavorativo in cui ogni individuo si senta non solo accettato, ma anche valorizzato e parte integrante di un tessuto sociale più ampio. Yamamay promuove attivamente un ambiente libero da qualsiasi forma di discriminazione o molestia, dove ogni individuo è libero di esprimersi appieno, senza timore di pregiudizi o giudizi ingiusti. Yamamay non solo abbraccia la diversità, ma la celebra, riconoscendo che è proprio dalla ricchezza delle esperienze e delle prospettive individuali che nasce la forza del collettivo. In un mondo in cui l'inclusione è un imperativo morale e sociale, Yamamay si distingue per il suo impegno concreto nel creare un ambiente di lavoro rispettoso e gratificante per tutti coloro che vi fanno parte. Yamamay si impegna fermamente a respingere ogni forma di discriminazione, sia essa basata sulla nazionalità, la cultura, il credo religioso, l'appartenenza politica e sindacale, le condizioni di disabilità, l'orientamento sessuale, la lingua o il sesso.

Yamamay si impegna a rispettare, in tutte le politiche di gestione del personale, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ("CCNL") per i dipendenti di Aziende del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi, ove applicabile, e la normativa e contrattualistica sul lavoro vigente in Italia e all'estero. In aggiunta al Codice Etico, il Gruppo ha altresì predisposto una Politica di diversità, equità, inclusione e pari opportunità la cui entrata in vigore è prevista nel corso dell'esercizio 2024.

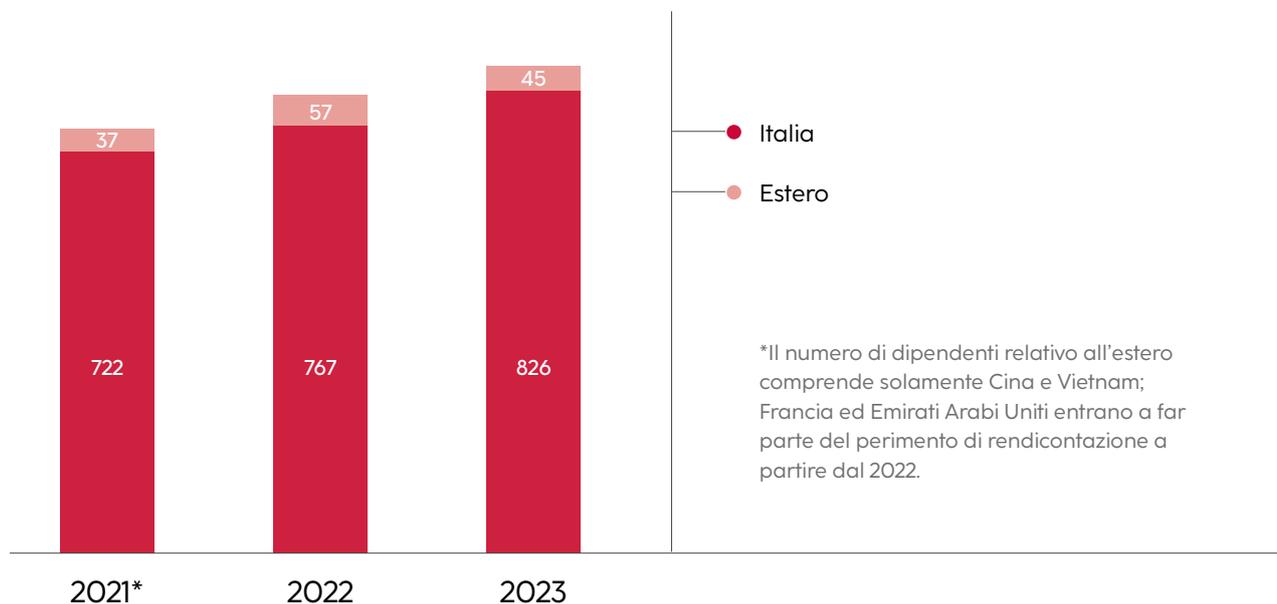
3.1 Gestione, sviluppo e benessere delle persone

COMPOSIZIONE DEL PERSONALE

Al 31 dicembre 2023, i dipendenti di Yamamay risultano essere 871, di cui 826 in Italia e 45 all'estero (Cina, Vietnam, Francia e Emirati Arabi Uniti), in aumento del 6% rispetto all'anno precedente e del 15% rispetto al 2021. Durante il triennio considerato, si è verificato un aumento complessivo del numero di collaboratori all'interno dell'Azienda.

Mentre il numero di dipendenti in Italia ha continuato a crescere costantemente, si è registrata una diminuzione del personale all'estero nel 2023 rispetto all'anno precedente. L'aumento rispetto al 2021 è principalmente attribuibile al fatto che Francia e Emirati Arabi Uniti sono entrati nel perimetro di rendicontazione aziendale solamente nel 2022.

NUMERO DI DIPENDENTI

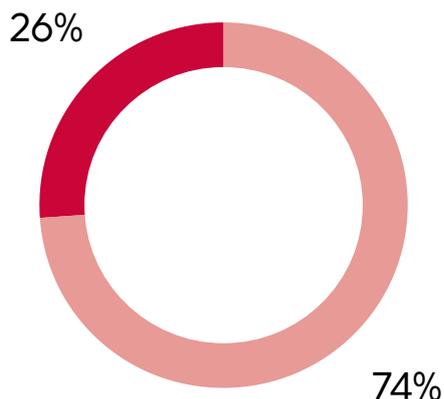


In Italia, l'80% dei collaboratori è dislocato sui punti vendita, mentre il restante 20% è operativo presso la sede aziendale di Gallarate. In Francia ed Emirati Arabi Uniti, invece, tutti i dipendenti svolgono funzioni presso gli store del territorio. Al contrario, in Cina e Vietnam, i collaboratori sono impiegati in attività operative d'ufficio. La maggior parte dei dipendenti in Italia è impiegata con contratto part-time. Tuttavia, mentre

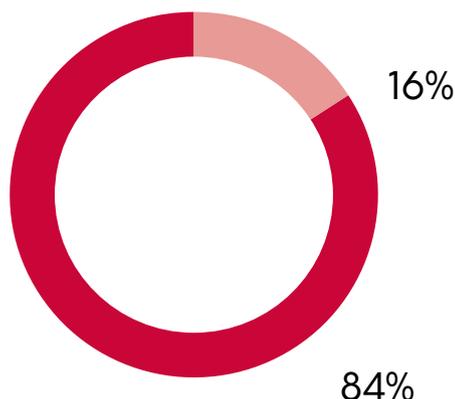
presso l'*headquarter* solamente il 16% dei dipendenti è assunto con contratto part-time, nei negozi si assiste al comportamento contrario: la percentuale si attesta infatti al 74%. In generale, nel corso degli anni il numero di dipendenti in part-time in Italia è continuato a crescere (+9% rispetto al 2022), mentre il numero di full-time è in diminuzione (-11%). Per quanto riguarda l'estero, non ci sono dipendenti inseriti con contratto part-time.

DIPENDENTI PER TIPOLOGIA D'IMPIEGO (ITALIA)

Punti vendita



SEDE

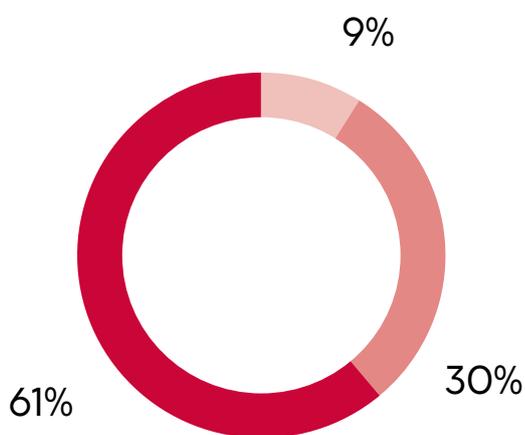


Part time ●
Full time ●

La maggioranza dei dipendenti sia in Italia che all'estero è impiegata con contratti a tempo indeterminato, rappresentando il 61% del totale. Il restante 39% è principalmente composto da lavoratori con contratti a tempo determinato (30%) e apprendistato (9%). Rispetto all'anno precedente, si è registrato un aumento significativo nel numero di contratti a tempo determinato (+9%) e di apprendistato (+66%), mentre il numero di dipendenti con contratto a tempo indeterminato è leggermente diminuito (-1%), seppur in modo non significativo.

L'incremento dei contratti a tempo determinato è stato principalmente guidato da aumenti significativi in Italia e negli Emirati Arabi, mentre la situazione è rimasta stabile in Francia e ha subito una diminuzione in Cina e Vietnam. Al contrario, la diminuzione dei contratti a tempo indeterminato è stata causata principalmente da riduzioni nel numero di dipendenti con tale contratto in Francia e negli Emirati Arabi, mentre in Italia, Cina e Vietnam si è osservato un aumento, seppur non significativo.

% DIPENDENTI PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE



● Apprendistato
● Tempo determinato
● Tempo indeterminato

Per quanto concerne la diversificazione dei tipi di contratti in base al genere, non sono stati evidenziati cambiamenti sostanziali rispetto agli anni precedenti.

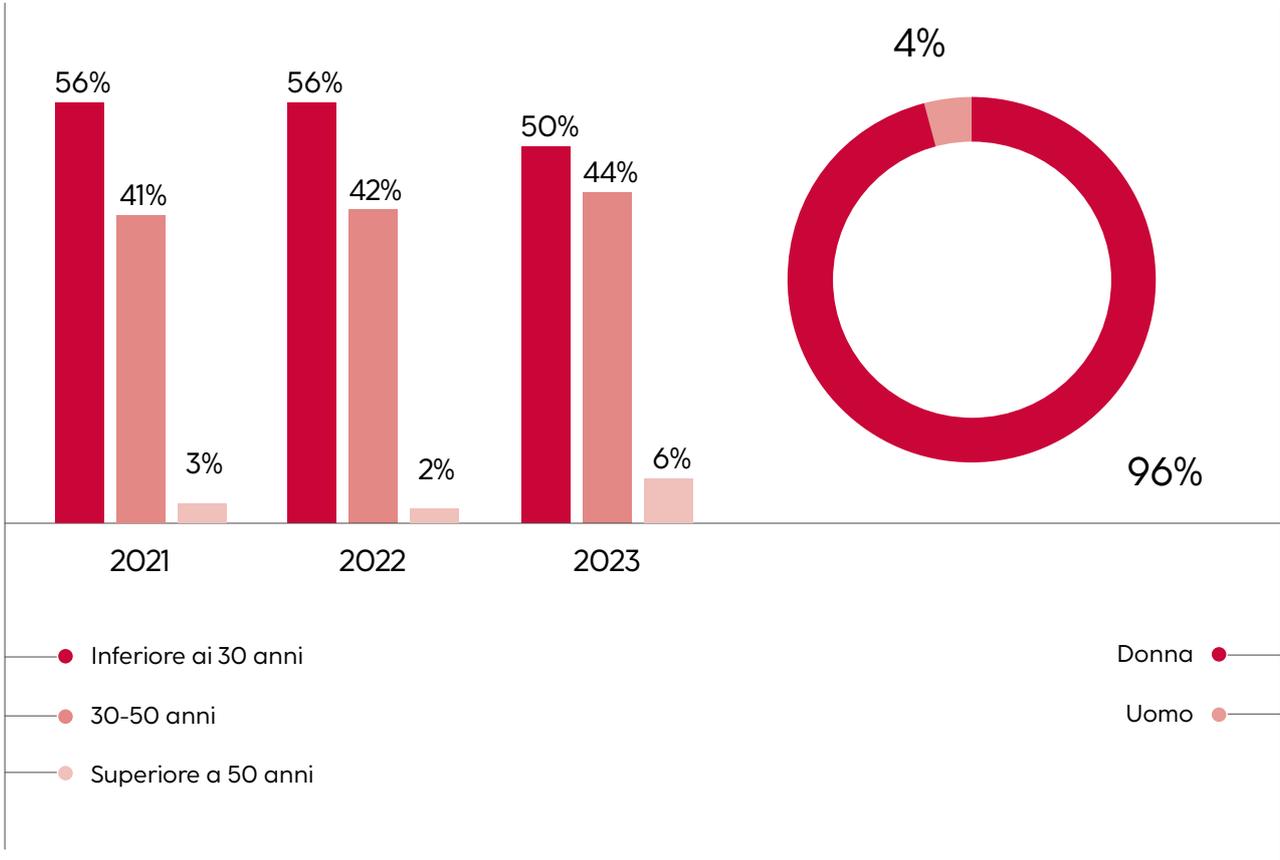
Infatti, per tutte le categorie contrattuali, il rapporto tra uomini e donne è rimasto pressoché costante, con una variazione massima di 3 punti percentuali registrata per la categoria degli apprendisti.

Nel corso del 2023, sono state effettuate complessivamente 597 nuove assunzioni, mentre sono state registrate 522 uscite. Rispetto all'anno precedente, si è riscontrato un aumento delle assunzioni, seppur non significativo. La maggioranza dei nuovi assunti (96%) è di sesso femminile, riflesso principalmente dalla distribuzione di genere del

personale nei negozi. Per quanto riguarda l'età, il 50% dei collaboratori assunti ha meno di 30 anni, mentre il 44% appartiene alla fascia di età compresa tra i 30 e i 50 anni. Le assunzioni di dipendenti con più di 50 anni rimangono piuttosto rare (6%), sebbene si sia registrato un lieve aumento rispetto agli anni precedenti.

DISTRIBUZIONE DELLE ASSUNZIONI PER ETÀ

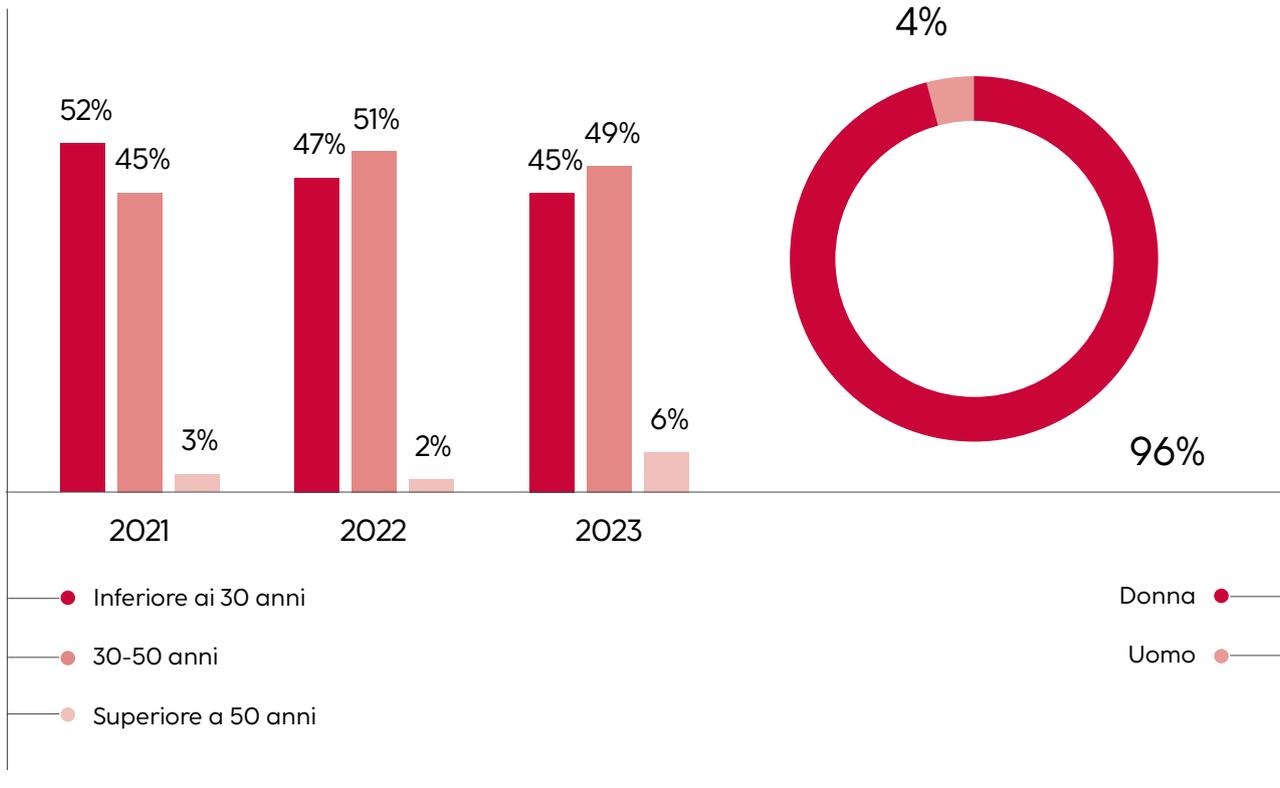
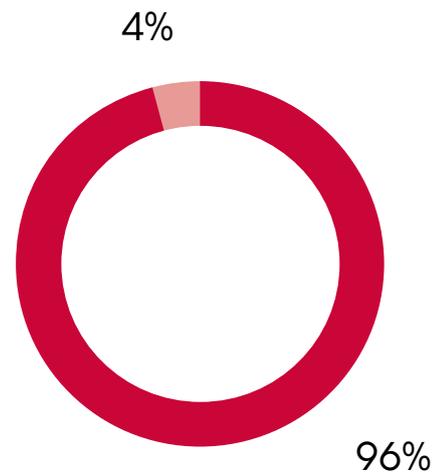
DISTRIBUZIONE DELLE ENTRATE PER GENERE



Il numero di uscite registrate si mantiene pressoché stabile rispetto all'anno precedente. Come per le nuove assunzioni, anche la maggior parte dei dipendenti che lasciano l'Azienda è di sesso femminile e rispecchia le

fluttuazioni di personale degli store tipiche del settore retail. Anche la distribuzione per età rimane invariata rispetto al periodo precedente.



DISTRIBUZIONE DELLE USCITE
PER ETÀDISTRIBUZIONE DELLE
USCITE PER GENERE

TASSO DI TURNOVER NEL 2023

	turnover in entrata	turnover in uscita	turnover totale
Sedi	13%	10%	23%
Negozi	83%	73%	156%
Totale	70%	60%	130%

La composizione del personale di Yamamay è soggetta a fluttuazioni nel corso dell'anno, principalmente dovute alla stagionalità riscontrata nei punti vendita durante il periodo dei saldi. Tale fenomeno si traduce in un maggiore impiego delle risorse umane e, in parte, nell'assunzione di nuovo personale per soddisfare le esigenze operative durante i periodi ad alta intensità.

Per quanto riguarda il personale di sede invece, le uscite sono dovute principalmente a dimissioni volontarie, mentre, nel caso in cui fosse l'Azienda a terminare il contratto di lavoro, viene offerto alla persona un servizio di outplacement in grado di offrire una valutazione del profilo sul mercato del lavoro e promuoverlo al fine di ridurre in modo significativo i tempi di ricollocazione.

IL PROCESSO DI RICERCA E SELEZIONE DEL PERSONALE ED IL PROGRAMMA DI EMPLOYER BRANDING

Yamamay si impegna nella ricerca di nuovi collaboratori dotati di competenze aggiornate, professionalità specifiche e soft skills sempre più avanzate. Il processo di selezione delle persone in Yamamay assicura condizioni di pari opportunità tra tutti i candidati e trasparenza ed omogeneità dei criteri di valutazione, che consenta a ogni individuo di essere valutato sulla base delle proprie competenze, esperienze e potenzialità.

L'Ufficio Risorse Umane di Yamamay è attivo nella ricerca di nuove figure e talenti da inserire in Azienda utilizzando principalmente la forma di ricerca diretta attraverso i portali dedicati e l'apposita sezione "Carriere", presente sul sito corporate, offrendo così una piattaforma diretta per l'interazione e l'ingaggio dei talenti interessati a far parte della famiglia Yamamay. Attraverso questa sezione, i potenziali candidati possono conoscere meglio l'Azienda e presentare la propria candidatura anche spontanea.

Le figure più ricercate in Azienda sono quelle a supporto della rete di vendita di Yamamay, ovvero District Manager, Store manager e Addetti alle vendite.

In questo contesto, l'*Employer Branding* assume un ruolo strategico nel comunicare messaggi efficaci e attirare nuovi talenti, come dimostrato dall'attiva

partecipazione a numerosi *talent day* presso università e associazioni di settore. Nel 2023, è stata intensificata la collaborazione con scuole professionali e università mantenendo attive una serie di convenzioni per inserire giovani tirocinanti.

Yamamay ha partecipato al Career Day di H-FARM. Tale partecipazione ha permesso a Yamamay di valutare da vicino i talenti formati da H-FARM, esaminando potenziali inserimenti nell'Azienda e creando relazioni significative con altre imprese dell'ecosistema di H-FARM. Questo incontro ha posto le basi per future collaborazioni e scambi di *best practice*, contribuendo a rafforzare la rete di contatti nel mondo del lavoro. Yamamay ha, inoltre, preso parte a un incontro sull'evoluzione delle competenze presso l'Istituto Enrico Tosi di Busto Arsizio, evidenziando l'importanza della sinergia tra istruzione e mondo del lavoro.

Sono state discusse le nuove competenze richieste dal mercato del lavoro, con un focus particolare sull'apprendistato di primo livello e sulla preparazione degli studenti per le sfide future. La partecipazione di ospiti qualificati ha arricchito il dibattito, offrendo spunti e prospettive interessanti sulle tendenze e le opportunità nel mondo del lavoro.

LE UNIVERSITÀ E GLI ISTITUTI CON CUI COLLABORA YAMAMAY

	Istituto Gadda Rosselli Gallarate
	LIUC Università Cattaneo
	Scuola Universitaria Professionale della Svizzera Italiana (SUPSI)
	24ORE Business School
	Università degli Studi di Milano Bicocca
	Istituto Tecnico Economico Enrico Tosi

7
Stage curriculari
presso la sede



30
Stage extracurriculari
presso la sede

di cui
8 assunti
nel 2023

239
Stage extracurriculari
negozi

di cui
46 assunti
nel 2023

Nel corso del 2023 sono stati ospitati 7 studenti nell'ambito dei programmi di alternanza scuola-lavoro con gli istituti superiori locali.

FORMAZIONE

Yamamay tiene a valorizzare il suo capitale umano attraverso la promozione di un apprendimento continuo, che abbraccia sia le competenze *hard* sia *soft*, una crescita professionale strutturata e la condivisione della conoscenza.

Nel perseguire questo obiettivo, l'Azienda si affida a Yamacademy, la *corporate school* di riferimento per tutte le attività formative, sia in aula presso l'Academy di Gallarate sia in modalità digitale svolta attraverso due strumenti: il portale web di Yamacademy e, a partire dal 2021, la Yamapp, per tutti i dipendenti, inclusi i dipendenti dei negozi affiliati.

Yamacademy, diventata un pilastro fondamentale dell'Azienda, si pone l'obiettivo di diffondere, sviluppare e innovare la cultura della formazione e della crescita personale, abbracciando il concetto di *lifelong learning*, fondamentale per l'acquisizione costante di competenze, sia professionali che personali. La Yamacademy sta realizzando un programma di ristrutturazione interna al fine di ridurre la rotazione del personale di vendita e di miglioramento delle performance aziendali.

Il portale Yamacademy costituisce un supporto fondamentale alle attività formative, essendo il contenitore di gran parte dei materiali utilizzati per la formazione.

Grazie alla sua struttura, i dipendenti possono accedere a manuali, documenti, corsi e altre risorse utili per il loro sviluppo professionale e personale. Attraverso la sezione "documenti", infatti, gli utenti possono accedere a una vasta gamma di manuali che spaziano su vari argomenti, tra cui tecnologia dell'informazione, omnicanalità, marketing, shopping experience, prodotto, sicurezza, visual merchandising e linee guida aziendali. Questi manuali forniscono una guida dettagliata per comprendere e mettere in pratica i processi amministrativi e comunicativi, nonché informazioni sui listini commerciali e tutorial video che illustrano le caratteristiche principali delle nuove collezioni, offrendo supporto diretto al personale di vendita. La sezione "formazione" consente un facile accesso alle piattaforme dedicate ai corsi di sicurezza, lingua e apprendistato, e offre la possibilità di iscriversi direttamente ai corsi in presenza.

Oltre al materiale formativo, il portale include una sezione "talent", dove le persone possono profilarsi e partecipare a percorsi di crescita interni e aderire a progetti speciali dell'Azienda. Nella sezione "sostenibilità", i dipendenti possono visualizzare le iniziative aziendali nell'ambito ESG e il giornale aziendale "Green Trends Review" raccoglie mensilmente gli articoli più importanti, completando le attività di divulgazione interna.

La Yamapp, piattaforma formativa online, accessibile da qualsiasi dispositivo e dotata di una struttura di gamification, permette ai dipendenti italiani e esteri, degli store diretti e affiliati, di accedere a percorsi formativi interattivi e di migliorare le proprie competenze in modo flessibile.

BREAKDOWN ORE FORMAZIONE EROGATA NEL 2023

Modalità di erogazione	Numero ore	di cui sede e punti vendita	di cui punti vendita affiliati
A distanza	102.233	97.838	4.395
In aula	8.580	5.874	2.706
On the job	2.064	2.064	0
Totale	112.877	105.776	7.101

Le ore di formazione erogate da Yamamay ai propri dipendenti nel corso del 2023 sono state 105.776 contro le 14.248 del 2022. Tale incremento si è potuto registrare grazie al Fondo Nuove Competenze che ha permesso di finanziare un importante programma formativo focalizzato sulle tematiche di sostenibilità e della trasformazione digitale, avviato nel 2022 dall' Ufficio Formazione.

Come previsto dalle linee guida del bando, Yamamay ha implementato 21 percorsi formativi dedicati a tutti i dipendenti in Italia, sia della sede sia dei punti vendita sul territorio, per una durata di 18 settimane. I dipendenti sono stati suddivisi in 17 cluster, al fine di creare percorsi personalizzati per ognuno di loro, in relazione alla

mansione ricoperta in Azienda. Il progetto ha previsto sia formazione a distanza sia in aula, per un totale di circa 88.000 ore di formazione destinate a 575 dipendenti. Le ore di formazione erogate al netto di questo progetto si attestano a 17.812, +25% rispetto allo scorso anno.

Il progetto Fondo Nuove Competenze ha rappresentato un'opportunità unica per sviluppare le competenze professionali e personali delle risorse, supportando così la trasformazione organizzativa dell'Azienda attraverso l'acquisizione di nuove conoscenze nelle aree dell'innovazione, della digitalizzazione e della sostenibilità.



Di seguito i principali argomenti trattati:

- ✂ Ottimizzazione delle potenzialità dei principali tools digitali utilizzati nelle organizzazioni;
- ✂ Change Management e Digital Transformation nel mondo del retail;
- ✂ La sostenibilità nelle organizzazioni ed elementi specifici della sostenibilità in Yamamay;
- ✂ Sviluppo sostenibile del prodotto nel settore moda;
- ✂ Come crescere e avere successo grazie alle persone.

Ed i principali obiettivi di:

- ✂ Incrementare l'efficienza dei processi aziendali tramite l'abilitazione delle persone all'impiego di strumenti e ambienti digitali, sia a fini di svolgimento delle mansioni inerenti il proprio ruolo, sia nell'ottica di migliorare la comunicazione interna ed esterna all'Azienda, nonché le modalità di collaborazione intra e inter-funzionale e le relazioni con clienti e fornitori.
- ✂ Assicurare una conoscenza comune dei fattori distintivi dell'Azienda e dell'impegno profuso nella ricerca di soluzioni innovative ed eco-sostenibili, con riferimento sia alle modalità e strumenti di produzione sia alle caratteristiche uniche dei prodotti.
- ✂ Incrementare la consapevolezza delle persone in merito alle politiche di sostenibilità e di ricorso a soluzioni di economia circolare adottate dall'Azienda come strumento di salvaguardia dell'ambiente e di attenzione alla società, anche nell'ottica di rafforzare l'azione di sensibilizzazione dei clienti.

Sebbene il 98% della formazione sia stata erogata in modalità eLearning, il progetto ha incluso anche tre percorsi di aula:

1. **OKR – Objectives and Key results** per i dipartimenti Ricerca e Sviluppo e CSR, con l'obiettivo di sviluppare una visione strategica rispetto ai temi della Sostenibilità (ESG) e la definizione di obiettivi di valore per il team e le persone. La metodologia degli OKRs per la performance di impatto e l'ingaggio delle persone consente di avere un approccio *evidence based* della performance con una chiara definizione della prestazione e contribuzione attesa dal singolo e dal team ed una chiara misurazione degli impatti e dei risultati. Questa metodologia consente di potenziare l'*empowerment* delle persone e di sviluppare una leadership inclusiva con la co-definizione di un piano di sviluppo costruito sulla valorizzazione di punti di forza della persona e del team per poter facilitare, in maniera generativa, il potenziamento di aree di debolezza e dare un contributo significativo agli obiettivi definiti.
2. **Crescere insieme: come i Team di Successo guidano i cambiamenti** destinato ai seguenti Uffici: Digital / Comunicazione, IT, Servizi Corporate Staff, Creativi, Specialisti di Prodotto, Specialisti di Prodotto, Modelleria, Servizi Corporate Staff, HR Formazione. L'obiettivo di questo percorso formativo è stato quello di aiutare le persone ad avere competenze, capacità, metodologie e strumenti, adeguandosi al nuovo modo di interagire e comunicare dei clienti. I partecipanti sono stati coinvolti nelle metodologie per cambiare le abitudini ed investire utilmente energie e tempo, dare e ricevere feedback efficaci e guidare il cambiamento.
3. **Sviluppo sostenibile del prodotto nel settore moda** indirizzato ai dipartimenti Ricerca e Sviluppo e Fashion Design. Il percorso pensato per l'approfondimento delle conoscenze di base sui criteri che definiscono il design di prodotto moda e del colore in una logica di sostenibilità ha previsto una sezione dedicata all'utilizzo del colore e le infinite possibilità di combinazione delle armonie e dei contrasti cromatici, unitamente ad una esercitazione nella progettazione del prodotto.

Il gruppo di formatori interno a Yamamay ha continuato con successo ad organizzare tour formativi stagionali dedicati ai punti vendita su tutto il territorio nazionale. Nel corso 2023 la rete di vendita è stata coinvolta nei seguenti corsi:

- ✂ Il **CORSO BASE**: costituito da due giornate di aula dedicate alle caratteristiche del prodotto basic in abbinamento a tecniche di vendita e alle basi della gestione visual di negozio. Nelle 8 sessioni del 2023 sono state ospitate in Academy 214 risorse tra sales assistant, store manager, district manager e franchisee.
- ✂ Il tour **PRESENTAZIONE COLLEZIONI MODA** (edizione Summer23 e Xmas23): incontri di approfondimento sulla collezione entrante con lo scopo di facilitare la vendita di inizio stagione. Vengono affrontati diversi aspetti della collezione: la struttura, le tendenze, i mood, licenze, strategie di vendita applicate. Girando per tutta Italia, le formatrici di prodotto e tecniche di vendita hanno raggiunto 754 persone, tra punti vendita diretti e affiliati.

Sul portale Yamamay Academy è stata recentemente lanciata una nuova sezione denominata “REELS COLLEZIONI MODA”. Questa sezione è stata ideata e realizzata a cura delle retail trainers. Essa consiste in una serie di video-tutorial di facile e immediata comprensione, dedicati alle linee delle collezioni moda in arrivo.

I reels si sono dimostrati uno strumento efficace per illustrare con semplicità e creatività le potenzialità delle collezioni. Essi consentono di fornire dettagli approfonditi sui prodotti e molteplici opportunità di abbinamento, risultando ideali per favorire il cross-selling. Questo approccio moderno alla fruizione dei contenuti è simile a quello utilizzato dalle piattaforme social.

In ottobre Yamamay ha avviato il progetto di ridefinizione dei negozi scuola coinvolgendo 15 store manager nel ruolo di tutor per una formazione avanzata dal titolo TRAIN THE TRAINER. Il progetto ha l'ambizioso obiettivo di uniformare il metodo di trasferimento delle conoscenze tecniche e dei valori aziendali e di allineare le modalità di erogazione, verifica e valutazione della formazione tra tutti i punti vendita. Gli store manager si occuperanno della formazione di varie figure aziendali: staff di nuovi punti vendita, store manager e district manager neoassunte/i.

Nel 2023 attraverso una risorsa interna di Yamamay è stato avviato per la prima volta un percorso formativo in Francia ed Emirati Arabi per un totale di 457 ore, sia per i negozi diretti sia per gli affiliati sulle tematiche di prodotto e sicurezza sul luogo di lavoro. La risorsa, inoltre, ha svolto la formazione anche per alcune società del Gruppo Pianoforte, escluse dal perimetro di rendicontazione, in particolare in Croazia, Macedonia e Serbia per un totale di 1469 ore.

Grande attenzione è stata posta anche nei confronti dei membri della rete commerciale e sviluppo, retail manager e area manager del mercato Italia ed Estero, i quali sono stati coinvolti nel seminario “EVOLUTION”, un percorso di crescita professionale focalizzato sulle capacità relazionali e negoziali con l'obiettivo di

rafforzare le tecniche di comunicazione e contrattazione di risorse che ricoprono ruoli strategici nel modello di business Yamamay, gestire efficacemente il portafoglio clienti attuale e potenziare il business contribuendo all'evoluzione del brand nel mercato di riferimento. Con il supporto di un performance trainer, il seminario ha raggiunto l'obiettivo di potenziare il business attraverso il rafforzamento delle capacità relazionali e negoziali dei destinatari.

Sempre nell'ottica di rispondere alle esigenze emergenti del mercato e di garantire la competitività di Yamamay, l'Azienda ha partecipato al workshop “Generative AI for Retail” sul tema dell'Intelligenza Artificiale applicata al mondo del retail, tenuto dagli esperti di innovazione di Retail Hub. Durante questo evento, sono state esplorate le potenzialità delle tecnologie Generative AI nel settore retail ed illustrati i migliori casi d'uso, attraverso un'esercitazione pratica.

Nell'ambito della UN Global Compact Academy, sono stati svolti diversi accelerator, programmi semestrali che approfondiscono un tema specifico, le cui ore non sono rientrate nel consuntivo della formazione. Alcune risorse di Yamamay hanno partecipato ai seguenti corsi:

- ✂ **Climate Ambition**: avente lo scopo di apprendere la metodologia utile a stabilire degli SBT gestendo le categorie di emissione e coinvolgendo il personale di Yamamay.
- ✂ **Target Gender Equality**: l'accelerator che ha l'obiettivo di sostenere l'Azienda nell'adozione di azioni significative per l'SDG 5.5 e 8.5 con l'ambizione di porre obiettivi realistici per l'uguaglianza di genere, la leadership femminile e la parità di retribuzione.
- ✂ **SDG Ambition**: il corso, iniziato nel 2023, e conclusosi nel primo trimestre del 2024 ha consentito l'acquisizione di competenze sulla prioritizzazione delle azioni e obiettivi per accelerare il contributo delle aziende agli SDG (*Sustainable Development Goals*).

Partecipanti agli accelerator

Climate Ambition

2 risorse della
funzione CSR

Target Gender Equality

2 risorse della
funzione HR **1** risorsa della
funzione CSR

SDG Ambition

2 risorse della
funzione CSR

YAMAPP

Nel 2023 la formazione attraverso Yamapp ha rappresentato, senza considerare il progetto Fondo Nuove Competenze, il 46,4% delle ore totali.

La grande novità 2023 di Yamapp è rappresentata dal lancio dei percorsi di On-boarding dedicati ai nuovi membri degli staff di punto vendita. I percorsi sono costituiti da brevi ed efficaci pillole video che trattano due temi fondamentali per una prima comprensione del mondo Yamamay:

✂ Le principali Serie Basic

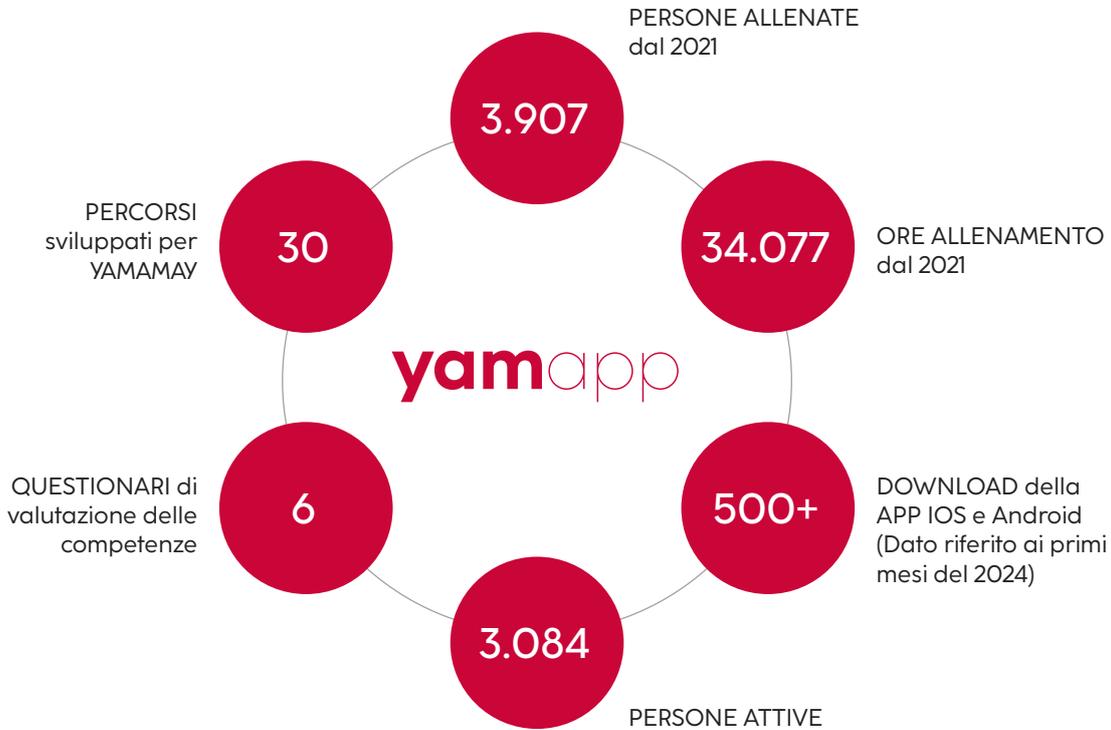
✂ Le tecniche di comunicazione e vendita

Questo progetto ha risposto alla specifica esigenza espressa dal territorio, in particolare dalle District Manager, di avere a disposizione uno strumento immediato e flessibile che consentisse ai nuovi arrivati di immergersi fin da subito nel mondo del negozio Yamamay e mettere a fuoco le priorità del brand all'interno dei propri punti vendita. I percorsi forniscono informazioni su come presentarsi in negozio, assistere le clienti durante la vendita, comunicare i principali valori del brand, oltre ad una conoscenza approfondita delle serie basic più vendute.

Nel corso del 2023, l'Azienda ha replicato il successo dell'anno precedente organizzando il Campionato Yamapp. Tutte le risorse hanno avuto l'opportunità di mettersi alla prova partecipando e lanciando sfide a quiz ai membri delle squadre avversarie. Durante l'evento natalizio si è svolta la finale del campionato Yamapp, seguita dalla premiazione della squadra vincitrice. Ciascun membro del team ha ricevuto un importo da utilizzare per servizi di welfare. Nel 2024, per migliorare l'usabilità di Yamapp, sono state apportate diverse migliorie al sistema, inclusa la creazione di un'app dedicata e l'implementazione di un sistema di accesso unico.

Yamamay, nel 2023 è stata ufficialmente riconosciuta come una "learning friendly company" grazie alla sua candidatura al premio "SkillMatch Award". Questo prestigioso riconoscimento, nato nel contesto del progetto "CROSS-BORDER SKILL (MIS)MATCHING", mira a premiare le aziende attive nell'area insubrica che si distinguono per la loro sensibilità e impegno nel campo della formazione, confermando l'impegno di Yamamay nel promuovere lo sviluppo delle competenze dei propri dipendenti. La premiazione, avvenuta a Bellinzona, in Svizzera, è stata un'occasione significativa per il team Yamamay di partecipare a una tavola rotonda e condividere esperienze ed idee nel campo della formazione. L'obiettivo principale per il 2024 è di rinnovare la Yamacademy, arricchendola di contenuti (20 moduli) e assicurando la massima flessibilità di fruizione grazie all'utilizzo di strumenti digitali.

STATISTICHE YAMAPP DAL 2021 AD OGGI



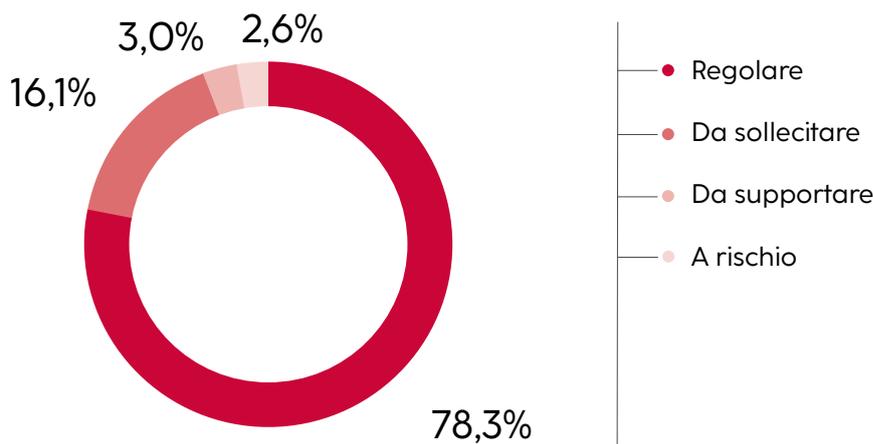
La percentuale di utenti attivi/non attivi rimane in linea con il 2022 e non fa registrare alcun aumento o diminuzione. La popolazione di sede attiva invece è aumentata del 4% nel 2023 a conferma dell'efficacia della modalità di gaming associata al contest applicata in sede. Gli utenti "a rischio" sono coloro che non hanno effettuato alcun percorso sulla YamaApp.

La retention di Yamapp si attesta sui medesimi valori del 2022, dunque pari al 78% e conferma come gli utenti attivi usufruiscano dei corsi in modo regolare.

La costanza degli utenti invece è aumentata del 4%, pari all'85%. La precisione, la quantità di risposte corrette medie dei partecipanti, è aumentata del 5% rispetto al 2022, arrivando all'82%.

Anche l'efficacia dei test out, dunque la precisione al termine del percorso, solitamente più alta della precisione media, è aumentata di un punto percentuale rispetto allo scorso anno, dunque l'86% degli utenti dimostra di essere preparato alla fine del corso.

LIVELLO DI ALLENAMENTO DELLA POPOLAZIONE ATTIVA



YAMACADEMY PER GLI AFFILIATI

I dipendenti dei franchisee sono in parte inclusi nel sistema formativo Yamamaya Academy: essi, infatti, come i dipendenti di sede e dei punti vendita diretti possono usufruire dei tools digitali dedicati alla formazione eLearning e partecipare alle aule in presenza.

Il personale di vendita dei negozi affiliati può utilizzare il portale Yamamaya Academy, così come la Yamapp; nel 2023 le ore di formazione dedicate agli affiliati sono state 7.101.

Yamamaya promuove ampiamente la partecipazione agli eventi formativi di tutto il personale dei punti vendita affiliati e l'utilizzo da parte loro degli strumenti digitali aziendali, grazie ad una comunicazione inclusiva, ugualmente destinata a tutti gli store della catena. Tali percorsi includono tour di presentazione delle collezioni moda, incontri sul territorio in occasione del lancio delle nuove collezioni, formazione *on the job* e il corso base.

Anche nel 2023 Yamapp si è confermato un valido strumento di supporto per la formazione del canale franchising che ha beneficiato di circa 4.395 ore di training.

Il principale obiettivo formativo nei confronti della rete franchising è quello della massima inclusione e di fornire il medesimo livello di formazione dedicato ai punti vendita diretti. Questo è dimostrato dal fatto che tutte le risorse di territorio hanno accesso agli stessi strumenti formativi: la totalità dei moduli Yamapp, tutti gli appuntamenti programmati nel calendario Yamacademy, dal corso prodotto ai tour di presentazione delle collezioni moda, il materiale didattico disponibile sul repository virtuale di Yamamaya Academy.

yamapp I numeri del 2023

11.450 Ore di formazione erogate	172.007 Sessioni di allenamento svolte
2.013 Utenti iscritti alla piattaforma	146 N° medio di sessioni per utente attivo
7 ore e 48 minuti Tempo medio di allenamento per utente attivo	3 minuti e 2 secondi Tempo medio di svolgimento per sessione

PROMOZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE

Yamamay, attraverso il dipartimento Risorse Umane, si impegna a valorizzare e promuovere lo sviluppo delle persone secondo criteri di merito e trasparenza.

Il modello di sviluppo si concentra sull'assicurare l'allineamento dell'assetto professionale e manageriale alle esigenze espresse dal Piano strategico, dall'evoluzione del business e dalla conseguente struttura organizzativa.

Tutto il personale dei punti vendita diretti in Italia beneficia di un sistema incentivante sulla base degli obiettivi legati alla performance del punto vendita stesso. Inoltre, sono stati assegnati MBO e piani di carriera a *key people* individuati all'interno del personale di sede identificate dal Comitato Direttivo.

Yamamay ha identificato 5 categorie di beneficiari di piani incentivanti come illustrato di seguito.

PIANI VERTICALI

Key people evolutive destinate al raggiungimento di posizioni di maggior responsabilità.

PIANI ORIZZONTALI

Key people destinate all'accrescimento del livello di competenze operative o destinate a job rotation e/o enlargement.

MBO

Dirigenti, Responsabili di funzione e figure che gestiscono budget rilevanti.

PREMIO RESPONSABILI

Responsabili di funzione che non gestiscono budget rilevanti.

PREMIO SEDE

Rivolto a tutti gli altri dipendenti che non rientrano nei piani incentivanti sopra descritti e con aumento 9 mesi di anzianità nel 2023.



Il resto della popolazione aziendale in Italia beneficia di un sistema incentivante legato al raggiungimento degli obiettivi economici dell'Azienda definiti annualmente.

Nel 2023, con riferimento agli obiettivi 2022, sono stati erogati 500€ in fringe benefit per tutte le risorse di sede non comprese nei sistemi incentivanti. Per quanto concerne gli obiettivi 2023, a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi aziendali, le premialità legate a tale risultato non sono state erogate, mentre sono stati riconosciute le premialità legate agli obiettivi qualitativi laddove conseguiti. Nel mese di dicembre 2023 sono stati elargiti 100€ in fringe benefit per tutto il personale di Yamamay e 50€ per gli stagisti.

La valutazione delle performance viene svolta dall'ufficio Risorse Umane attraverso colloqui individuali e ha coinvolto 157 dipendenti di sede e 685 dipendenti dei punti vendita.

Attraverso il sistema di valutazione delle performance individuali, Yamamay si pone l'obiettivo di migliorare le prestazioni aziendali favorendo l'evoluzione delle capacità delle risorse e la definizione di piani di crescita. Durante la valutazione delle prestazioni, ciascun dipendente ha l'opportunità di essere valutato in base a obiettivi chiari e misurabili, ricevendo un feedback aperto e strutturato dal proprio Responsabile.

Questo processo permette di riconoscere i punti di forza e di identificare le aree di miglioramento per le quali vengono pianificate azioni specifiche volte a consolidare le competenze.



COMUNICAZIONE INTERNA

Yamamay utilizza come strumento di comunicazione interna una intranet aziendale, introdotta nel 2021 con l'obiettivo primario di ottimizzare i processi interni e promuovere una maggiore collaborazione tra i dipendenti, potenziando così il loro coinvolgimento nell'organizzazione. Questa piattaforma integrata offre una vasta gamma di funzionalità per agevolare l'accesso e la condivisione di informazioni cruciali. Tra i contenuti presenti vi sono documenti fondamentali come il Welcome Book aziendale, la Travel Policy, il Manuale sulla Sicurezza, il Modello Organizzativo 231 & Codice Etico, oltre all'organigramma aziendale e alle iniziative di Welfare.

Dal portale è possibile collegarsi direttamente ad altri servizi essenziali quali Inaz, Welfare HUB, Oracle BI e Yamacademy, semplificando così l'accesso alle risorse aziendali. Un sistema di note spese digitali è stato implementato per migliorare la tracciabilità delle richieste e accelerare i processi, rispondendo contemporaneamente alle esigenze di sostenibilità ambientale.

Yamamay pubblica regolarmente news su nuovi progetti e iniziative, mentre il Menù del ristorante aziendale viene aggiornato quotidianamente per informare i dipendenti sulle opzioni disponibili per il pranzo.

Per facilitare l'onboarding dei nuovi assunti, è stata creata una pagina dedicata sul portale di formazione, offrendo loro gli strumenti necessari per integrarsi rapidamente nella cultura aziendale e migliorare la loro retention.

È stata introdotta, infine, una pagina dedicata alla condivisione dei mezzi di trasporto tra dipendenti, favorendo il carsharing e il carpooling e contribuendo così agli obiettivi ambientali dell'azienda.

Nel corso del 2023, Yamamay ha introdotto il collegamento a WonderMiles, una piattaforma dedicata alle prenotazioni di voli, treni e hotels in linea con la

Travel Policy aziendale. Questa innovativa soluzione permette ai dipendenti di effettuare prenotazioni in modo diretto e autonomo, semplificando i processi e migliorando l'efficienza operativa.

Una nuova area è stata creata per ospitare circolari e notizie relative alle risorse umane, fornendo un contenitore dedicato per comunicazioni importanti, aggiornamenti e informazioni sui comitati aziendali. Questo permetterà una maggiore trasparenza e una migliore gestione delle informazioni interne all'azienda.

Yamamay ha introdotto una sezione dedicata alla sostenibilità e ai progetti CSR. Questo evidenzia l'impegno dell'azienda verso pratiche responsabili e la promozione di iniziative volte a contribuire positivamente alla società e all'ambiente.

Sono state create, inoltre, due sezioni ad hoc denominate "Box Policy" e "Box Compliance". Nel "Box Policy" sono raccolte la Travel Policy e le norme per l'utilizzo degli strumenti informatici, mentre nel "Box Compliance" sono presenti informazioni riguardanti il whistleblowing e il D.Lgs. 231/01. Queste sezioni forniscono un punto di riferimento essenziale per i dipendenti, consentendo loro di accedere facilmente alle informazioni necessarie per adempiere ai requisiti normativi.

Un importante aggiornamento è stato introdotto per l'intranet dei punti vendita, consentendo l'archiviazione e la visualizzazione delle circolari promozionali. Questo upgrade mira a promuovere l'utilizzo regolare dell'intranet da parte dei negozi, preparando il terreno per l'eventuale estensione dell'accesso agli affiliati nel 2024.

Sempre nel 2024 è prevista un'implementazione del portale di academy e un contestuale rilascio della nuova versione della intranet aziendale, con sistema single sign on e nuove funzionalità atte a favorirne l'utilizzo.

WELFARE E BENESSERE

Il benessere delle proprie risorse, priorità assoluta per Yamamay, è riflesso nelle iniziative di *welfare* aziendale offerte attraverso il Progetto Welfare Yamamay. Il progetto, lanciato nel 2019, offre diverse iniziative di welfare a tutti i dipendenti dei punti vendita, store manager, district manager e le loro famiglie, senza distinzione tra dipendenti full-time e part-time. Dal 2020, il programma è stato esteso a tutta la popolazione aziendale in Italia. I dipendenti hanno la possibilità di usufruire del piano di welfare in due modalità: attraverso il rimborso delle spese, dove il dipendente acquista il servizio e successivamente viene rimborsato dell'importo stabilito, o mediante l'acquisto diretto da parte del gestore.

Nel primo caso, i dipendenti possono selezionare i benefit disponibili tramite un portale online dedicato, dove è possibile anche gestire le richieste e le pratiche relative di inoltro dei giustificativi di spesa.

Il Progetto Welfare Yamamay ha consentito di erogare ai dipendenti un importo maggiore, essendo esente da tassazione, grazie alla collaborazione con un partner di primo piano, altamente apprezzato anche da altre aziende italiane leader nel settore del retail. Il Piano di Welfare implementato è completamente allineato ai valori fondamentali che guidano le nostre azioni ed è strutturato secondo le sezioni indicate nella tabella seguente:

AMBITI	ATTIVITÀ
 Ricreazione e sport	Beauty farm, terme, fitness, palestre, impianti sportive, viaggi, iscrizioni a club privati e associazioni, ingressi e abbonamenti a cinema, teatri o musei, abbonamenti a quotidiani e riviste, corsi hobbistici ed extraprofessionali, corsi linguistici, corsi culturali
 Assistenza familiare	Assistenza domiciliare per anziani over 75, rimborso spese per servizi a supporto di familiari non autosufficienti, servizi di cura per familiari e anziani
 Istruzione scolastica	Asili infantili, centri estivi e invernali, testi scolastici, rimborso tasse per scuole di ogni ordine e grado, servizio di rimborso per babysitter
 Voucher	Ristoranti convenzionati, buoni spesa, buoni carburante e buoni shopping
 Abbonamento trasporto pubblico	Agevolazioni o rimborso trasporti pubblici per sé e i propri familiari a carico

I dipendenti assunti a tempo indeterminato hanno la possibilità di accedere al pacchetto di agevolazioni sanitarie fornito dal Fondo Est. Inoltre, nel corso del 2023 viene mantenuto un giorno di smart working settimanale, consentendo ai dipendenti di gestire in modo più flessibile il loro tempo e favorire un migliore equilibrio tra vita professionale e personale.

Durante l'anno, Yamamay ha organizzato diversi "Company Party", che hanno visto una partecipazione significativa da parte dei dipendenti. Sono stati organizzati, inoltre, tornei di calcetto e ping-pong, offrendo ai dipendenti l'opportunità di divertirsi insieme e rinforzare i legami all'interno dell'Azienda. In aggiunta, Yamamay ha stretto partnership significative per favorire il benessere delle proprie risorse che offrono vantaggi tangibili, aderendo a due portali che offrono convenzioni e sconti: Confimprese Employee Club e CORPORATE BENEFITS.

Yamamay ha introdotto, inoltre, una convenzione con Green Padel Malpensa, un centro dedicato allo sport e all'aggregazione sociale, progettato per offrire un'esperienza divertente, sicura e piacevole. Questa collaborazione è stata istituita per offrire ai dipendenti vantaggi e opportunità nel settore sportivo e sociale.

Nell'anno di riferimento, Yamamay ha condotto due indagini di clima specificamente rivolte al personale di sede. Queste indagini sono state progettate per valutare il livello di soddisfazione e il senso di appartenenza dei collaboratori. Il livello di soddisfazione dei dipendenti è stato inserito tra i KPI centrali della Sustainable Balance Scorecard.

La prima indagine è stata condotta nel mese di luglio in collaborazione con Confindustria Varese e Univa Servizi, nell'ambito del progetto "People 100%". Questo questionario mirava a valutare il livello di energia percepito dai dipendenti e il senso di appartenenza. Dalla survey è emerso un indice di soddisfazione del 64% la cui analisi è stata condivisa internamente tramite la Intranet aziendale.

Successivamente, nel mese di novembre, in collaborazione con l'Università Bocconi, è stata erogata un'indagine di approfondimento per esplorare in modo dettagliato gli aspetti che influenzano positivamente il benessere aziendale e quelli che richiedono ulteriori attenzioni. L'indice di soddisfazione emerso da questa seconda analisi è stato del 50%, intercettando segnali di malessere tra i dipendenti ricondotti principalmente alla riduzione delle giornate di smart working (da 2 a 1) ed al richiamo a un maggiore ascolto.

Nei primi mesi del 2024, Yamamay ha esteso le indagini di clima ai dipendenti dei punti vendita diretti, tale survey ha registrato un indice di soddisfazione del 74%.



LILT & ANT

Anche nel corso del 2023, Yamamay ha proseguito la sua collaborazione con la LILT - Lega Italiana per la Lotta contro i Tumori - promuovendo attivamente l'iniziativa "Nastro Rosa" a sostegno della prevenzione del tumore al seno. Durante il Mese Rosa, in ottobre, sono state avviate diverse attività formative e di sensibilizzazione sul tema, con il prezioso supporto dei medici volontari della LILT. Come di consueto, è stata offerta alle nostre dipendenti la possibilità di sottoporsi a visite gratuite, compresi gli screening ecografici, grazie alla collaborazione con Diana ODV. Questa iniziativa ha riscosso un notevole successo nel corso degli anni, con oltre 900 visite effettuate dal 2015 e ben 68 visite nel 2023.

Il 2021 ha segnato anche l'inizio di una nuova e significativa collaborazione con la Fondazione ANT - Associazione Nazionale Tumori - che ha offerto ai dipendenti di sesso maschile la possibilità di effettuare visite andrologiche gratuite, confermando così l'approccio inclusivo alla base delle azioni di Yamamay di prevenzione per il tumore alla tiroide. Continuando questa partnership nel 2023, Yamamay ha sostenuto un'importante campagna di prevenzione del tumore alla tiroide, effettuando presso la sede 107 visite.



GUARDA IL VIDEO

> youtube.com/Yamayay >
YamayayXLILT 2024

68 visite LILT

per la prevenzione
del tumore al seno



107 visite ANT

per la prevenzione
del tumore alla tiroide



WORKPLACE HEALTH PROMOTION

Anche nel 2023 Yamamay ha aderito con impegno al programma WHP (*Workplace Health Promotion*) "Luogo di lavoro che Promuove Salute", un'iniziativa coordinata localmente dalle Agenzie di Tutela della Salute (ATS) e fondata sui principi della Promozione della Salute negli ambienti di lavoro. Tale programma si propone di promuovere cambiamenti organizzativi nei luoghi di lavoro al fine di migliorare i determinanti di salute e ridurre i fattori di rischio per malattie croniche e degenerative, quali scorretta alimentazione, sedentarietà, tabagismo e consumo dannoso di alcol. Inoltre, mira a creare un ambiente lavorativo che favorisca l'adozione e la diffusione di stili di vita salutari per il benessere dei lavoratori e dell'intera comunità. Yamamay partecipa attivamente a processi di rete, contribuendo allo sviluppo di percorsi di Responsabilità Sociale e incentivando l'adesione delle Imprese alla Rete regionale WHP. Questo impegno è finalizzato a consolidare i cambiamenti organizzativi e promuovere la costruzione delle capacità delle Imprese nel campo della salute, promuovendo così un ambiente di lavoro che sostenga attivamente il benessere e la salute dei dipendenti.

Di seguito le attività inserite nel programma WHP e mantenute anche nel corso del 2023:

- ✂ Programma di dieta equilibrata presso il ristorante aziendale della sede di Gallarate. L'associazione Diana ODV Luisa Romano, seguendo le linee guida dell'Istituto Europeo di Oncologia (IEO), ha elaborato una dieta sana e bilanciata denominata "Dieta Diana". Questo approccio mira a offrire un'alimentazione che fornisca un apporto ottimale di nutrienti, soddisfacendo i bisogni dell'organismo e assicurando l'assimilazione di sostanze benefiche che svolgono un ruolo preventivo nei confronti di specifiche condizioni patologiche;
- ✂ Corso di Hatha Yoga tenuto da un'insegnante qualificata presso la sede aziendale due volte a settimana.

Inoltre, nel corso del 2023 sono state svolte le seguenti nuove iniziative:

- ✂ Iniziativa Granchio blu: in occasione della Giornata Mondiale dell'Ambiente, il personale Yamamay ha degustato un menù a base di Granchio Blu, assistendo allo *show cooking* dei piatti e scoprendo il valore ambientale ed etico del progetto "Blueat - La Pescheria Sostenibile", ossia quello di limitare l'impatto ambientale derivante dal sovrasfruttamento delle specie autoctone, valorizzando le potenzialità gastronomiche di quelle aliene, come il granchio blu.
- ✂ Incontro sulle pratiche per il contrasto a comportamenti additivi: in collaborazione con ATS Insubria, Yamamay ha organizzato un incontro rivolto ai dipendenti di sede riguardante le pratiche per il contrasto ai comportamenti additivi del gioco d'azzardo. Inoltre, sempre in ottica di riduzione dei comportamenti additivi, nelle zone fumatori della sede, sono stati affissi materiali informativi sugli effetti nocivi del fumo, accompagnati da un numero verde per chi desidera abbracciare la rinascita senza tabacco.
- ✂ Incontro di sensibilizzazione sui disturbi del comportamento alimentare: Yamamay ha ospitato in Azienda PesoPositivo per un incontro di formazione con lo scopo di fare prevenzione e sensibilizzazione ai dipendenti Yamamay sui DCA, i Disturbi del Comportamento Alimentare.

A conferma dell'impegno costante di Yamamay nell'implementare pratiche orientate al benessere dei dipendenti, il 5 marzo 2024, presso la sede di Confindustria Varese, l'HR Manager e la responsabile del progetto WHP in Azienda hanno ricevuto il prestigioso premio WHP per il 2023.



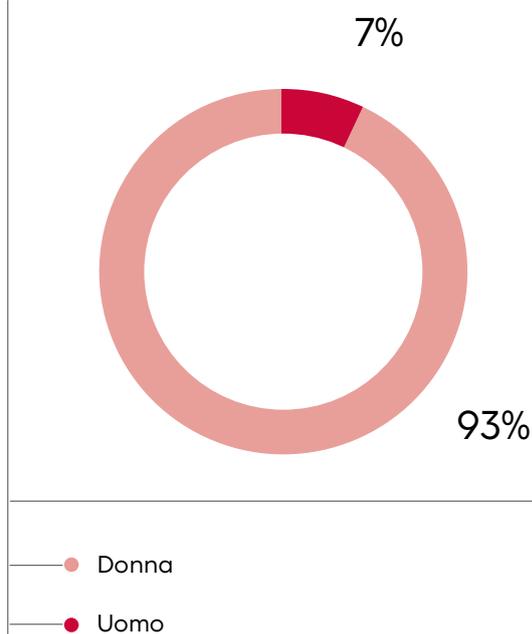
DIVERSITÀ, PARI OPPORTUNITÀ E INCLUSIONE

L'organico di Yamamay è caratterizzato da una significativa presenza femminile (93%), con la maggior parte delle funzioni aziendali svolte da donne. La diversità di genere è un aspetto fondamentale dell'Azienda, che apprezza e promuove il contributo unico e prezioso delle donne in tutti gli ambiti lavorativi.

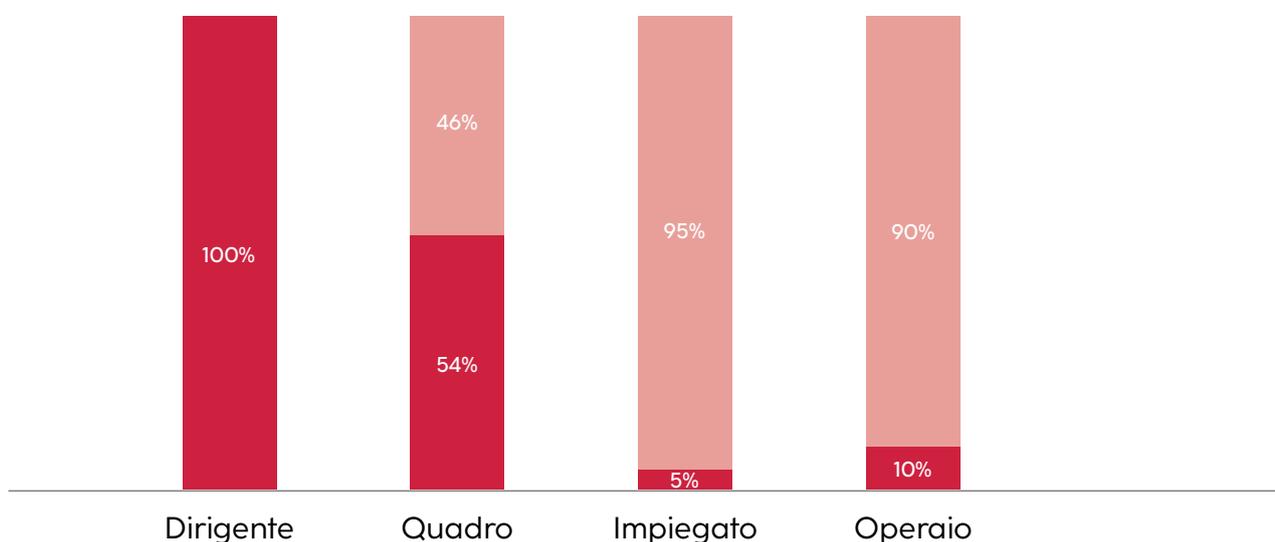
Tuttavia, si registra un'eccezione nella funzione dirigenziale, dove la presenza è esclusivamente maschile. Il 46% dei quadri è rappresentato, invece, da personale femminile. Nei negozi Yamamay il 100% degli *store manager* è rappresentato da donne, ad eccezione dei 14 negozi Yamamay Man, dove il ruolo è ricoperto invece da uomini. Nonostante ciò, Yamamay continua a lavorare attivamente per promuovere la parità di opportunità e l'avanzamento delle donne in posizioni di leadership, riconoscendo il loro valore, le loro capacità e il loro talento.

Questo impegno non solo riflette i valori di inclusione e uguaglianza di Yamamay, ma contribuisce anche a creare un ambiente lavorativo più equo e diversificato, dove ogni individuo ha la possibilità di crescere e svilupparsi professionalmente indipendentemente dal genere.

DIPENDENTI PER GENERE



DIPENDENTI PER GENERE E INQUADRAMENTO



L'organico medio di Yamamay è relativamente giovane, con un'età media di 39 anni, come si può evincere dal grafico sottostante. Questo dato è particolarmente basso considerando le dinamiche del settore in cui opera l'Azienda, specialmente per quanto riguarda le attività di vendita al dettaglio e alcune funzioni svolte nella sede centrale come l'Ufficio Prodotto, Merchandising e Stile.

All'interno del personale di Yamamay sono presenti risorse appartenenti alle categorie protette, per un totale di 17 dipendenti al 31 dicembre 2023. È importante sottolineare che, anche nell'anno 2023, Yamamay non ha registrato alcun episodio di discriminazione né ha ricevuto segnalazioni in tal senso, confermando il suo impegno costante per promuovere un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso per tutti.

RAPPORTO NELLA REMUNERAZIONE DELLE DONNE RISPETTO AGLI UOMINI

Yamamay riconosce l'importanza fondamentale di una politica retributiva basata sul merito e svincolata da qualsiasi discriminazione di genere. L'Azienda adotta criteri trasparenti e obiettivi nel determinare le retribuzioni, assicurandosi che le dipendenti ricevano un compenso equo ed adeguato.

Yamamay considera la promozione dell'uguaglianza di genere non solo come un imperativo etico, ma anche come un vantaggio strategico, contribuendo a creare un ambiente lavorativo più inclusivo, motivante e sostenibile per tutte le sue dipendenti.

Nel corso dell'anno di rendicontazione, Yamamay ha condotto un'analisi approfondita del gender pay gap all'interno dell'organizzazione, analizzando il dato sia per il personale di sede sia per quello dei negozi.

Il gender pay gap medio totale dei dipendenti in Italia è pari al 6%, inferiore alla media nazionale del 10,7%¹. I dati esposti riflettono le disparità salariali esistenti per le quali l'Azienda si impegna a ridurle ulteriormente attraverso politiche retributive basate sul merito e sull'equità di genere. Yamamay riconosce l'importanza di garantire pari opportunità e parità retributiva a tutti i dipendenti, indipendentemente dal genere, e si impegna a lavorare attivamente per eliminare questa disparità nel tempo.

Gender pay-gap (Italia)

Negozi	Sede	Totale
4%	14%	6%

LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Yamamay valorizza e rispetta il diritto fondamentale alla libertà di associazione e alla contrattazione collettiva dei suoi dipendenti. L'Azienda riconosce che la partecipazione attiva dei lavoratori e la possibilità di negoziare condizioni di lavoro equilibrate sono essenziali per garantire un clima lavorativo sano e prospero. Yamamay si impegna a fornire un ambiente che favorisca la libera espressione delle opinioni e delle associazioni sindacali, consentendo ai dipendenti di unirsi e formare sindacati o associazioni in conformità con le leggi e le normative locali. L'Azienda, inoltre, pur non avendo una rappresentanza sindacale interna, collabora con i rappresentanti sindacali di Confindustria, quale associata, per sviluppare accordi

a tutela sia dei dipendenti sia dell'Azienda stessa. Tutti i dipendenti di Yamamay in Italia sono inclusi in accordi di contrattazione collettiva (CCNL), garantendo un quadro normativo uniforme e rispettando i diritti lavorativi sanciti da tali accordi.

Per i dipendenti all'estero, viene applicata la normativa e contrattualistica sul lavoro vigente nei paesi in cui operano. La percentuale di dipendenti coperti da CCNL, è del 95%. In conformità con i contratti collettivi del lavoro applicabili in Italia, in caso di cambiamenti organizzativi, viene fornito un preavviso adeguato, con una durata minima di due settimane, garantendo trasparenza e rispetto nei confronti dei dipendenti.

TASSO DI COPERTURA DA CCNL	2021	2022	2023
Numero dipendenti coperti da CCNL	722	767	826
Totale dipendenti (comprensivo di estero*)	759	823	871
Tasso di copertura da CCNL	95%	93%	95%

*Francia e Emirati Arabi Uniti sono rientrati nel perimetro a partire dal 2022

TASSO DI SINDACALIZZAZIONE IN ITALIA (%)	2021	2022	2023
Numero dipendenti che aderiscono a sindacati	30	29	25
Totale dipendenti Italia	722	767	826
Tasso di sindacalizzazione	4%	4%	3%

¹ Rilevato da ODM Consulting, società di consulenza HR di Gi Group Holding, nell'aggiornamento a settembre 2023 della sua indagine periodica sull'evoluzione delle retribuzioni in Italia.

3.2 Salute e sicurezza

Nella cultura di Yamamay, il benessere e la salute dei dipendenti sono fondamentali e vengono garantiti attraverso un ambiente di lavoro sicuro e salutare. L'Azienda si impegna incessantemente a mitigare ogni possibile rischio, operando in una prospettiva di prevenzione per evitare potenziali incidenti.

Le iniziative dedicate alla salute e alla sicurezza, i programmi formativi e le misure preventive, incluso il monitoraggio attento degli indici di infortunio, costituiscono elementi di primaria importanza per Yamamay.



GOVERNANCE DEL SISTEMA DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

Al fine di garantire che le attività rilevanti per il sistema avvengano in modo ordinato, secondo quanto pianificato e documentato, viene adottata una struttura organizzata in funzioni. Questa è rappresentata dall'Organigramma per la Sicurezza, fondamentale nello stabilire gerarchia dei ruoli e responsabilità, soprattutto per un'Azienda come Yamamay, con una sede centrale e numerosi negozi dislocati sul territorio. L'organigramma per la sicurezza prevede una struttura a cascata che, a partire dal datore di lavoro, si ramifica verso il basso, attraverso i dirigenti alla sicurezza, i preposti, e gli incaricati alla gestione delle emergenze, fino ad arrivare a tutti i lavoratori. Il sistema di segnalazioni che interseca la struttura è *bottom up*: ogni lavoratore, come parte integrante del sistema di gestione, è chiamato a dare evidenza di eventuali anomalie al proprio preposto alla sicurezza, il quale a sua volta porterà avanti il sistema di comunicazioni e monitorerà lo stato di avanzamento della richiesta, fino alla sua totale risoluzione.

Le figure aziendali sono costantemente supportate dal **Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)** che assicura il rispetto delle norme in materia di sicurezza e affianca il **Datore di Lavoro** negli obblighi previsti a suo carico, come la redazione del **Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)**, e dal **Medico Competente** che ha il compito di valutare l'idoneità del lavoratore allo svolgimento della mansione assegnata, sottoponendolo ad accertamenti periodici. Un altro ruolo fondamentale è ricoperto dai tre **Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)**, eletti liberamente dai lavoratori, e a cui essi possono comunicare eventuali situazioni di pericolo, o anomalie che possono arrecare danno alla sicurezza degli ambienti e delle persone. Chiude il cerchio la figura del **Responsabile del Sistema di Gestione Salute e Sicurezza sul Lavoro (RGSSL)** al quale è affidato il compito di coordinamento delle attività e di gestione della documentazione afferenti al sistema di gestione. In un'ottica di implementazione e rafforzamento del sistema è stato nominato anche l'**Addetto al Sistema di Prevenzione e Protezione (ASPP)** il quale, coordinandosi con l'RSPP a cui fa sempre riferimento, rappresenta un ulteriore supporto alle attività svolte da quest'ultimo, occupandosi di tutte le attività finalizzate ad individuare e prevenire i rischi per i lavoratori.

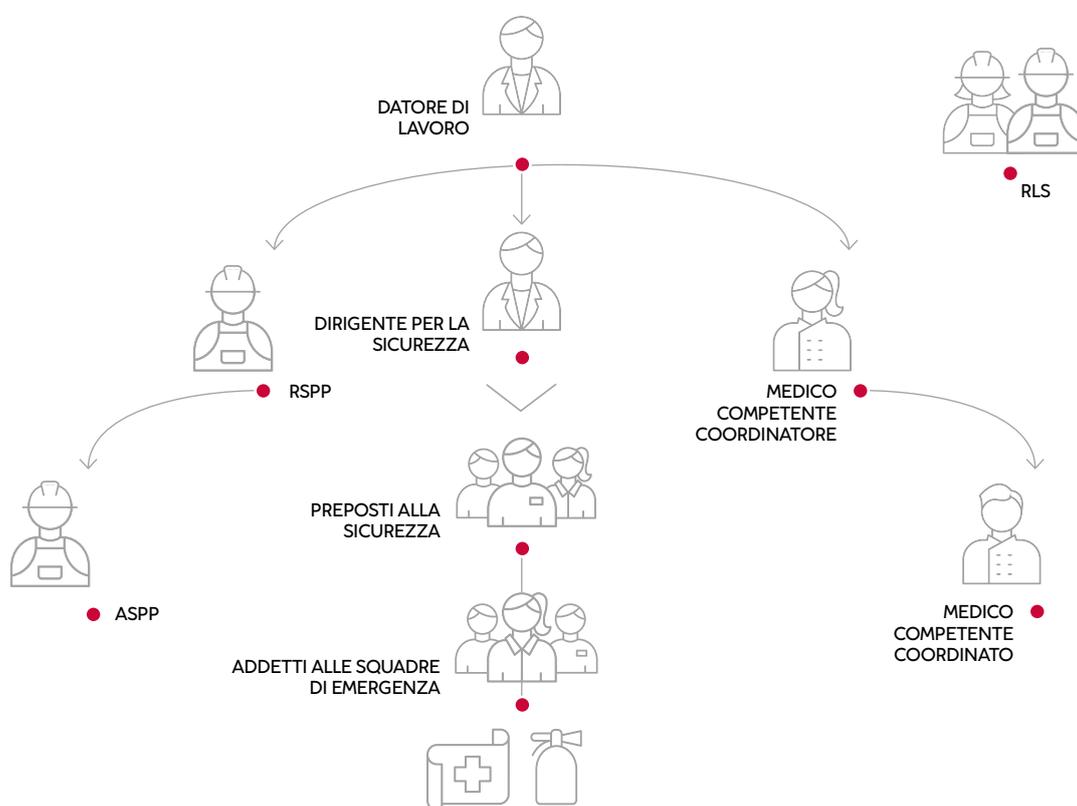
Un aspetto imprescindibile del sistema di gestione è mantenere le persone, ad ogni livello, costantemente formate e informate in materia di salute e sicurezza, nella convinzione che ogni lavoratore è parte integrante del sistema, e può dare un contributo in ogni momento, anche solo segnalando una piccola anomalia. La formazione sicurezza è garantita attraverso una pianificazione annuale e un monitoraggio delle scadenze continuo, sia per la sede che per i negozi, dai contenuti stabiliti in conformità a quanto previsto dal D. Lgs. 81/2008.

La valutazione sistematica dei rischi è garantita attraverso la redazione e l'aggiornamento continuo del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR). Questo documento include una relazione dettagliata sulla valutazione di tutti i rischi per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro, specificando i criteri utilizzati per

tale valutazione. Il DVR è redatto dall'RSPP per ogni unità operativa, in collaborazione con il Datore di Lavoro, i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), il Medico Competente e l'ASPP. Contiene anche informazioni sulle misure preventive e protettive adottate, l'elenco dei dispositivi di protezione individuale utilizzati e il programma per migliorare nel tempo i livelli di sicurezza. Indica le procedure per implementare queste misure, i ruoli aziendali responsabili, e identifica le differenti mansioni con i relativi rischi specifici.

L'implementazione del sistema di gestione, un requisito fondamentale per conformarsi alla normativa ISO45001, ha portato all'aggiornamento del modello di DVR utilizzato nei punti vendita e del DVR della sede a partire dal 2022. Nel 2023, il DVR della sede è stato ulteriormente aggiornato per adeguarsi al Decreto Ministeriale 02/09/2021.

ORGANIGRAMMA SICUREZZA



Molto importanti per il sistema di gestione sono gli addetti alle squadre di emergenza: nominati dal datore di lavoro, gli incaricati, opportunamente formati e aggiornati ogni tre anni, si occupano di gestire le situazioni di primo soccorso e di prevenzione incendi. Le procedure di emergenza, per ogni negozio e per l'*headquarter* di Gallarate, sono stabilite in fase di redazione del Documento di Valutazione dei Rischi e aggiornate ogni qualvolta si dovessero rendere necessarie delle modifiche.

Per la sede, sono previsti almeno due incaricati per piano. Nei negozi, il numero di addetti alle emergenze è proporzionale al personale impiegato, garantendo la presenza di almeno un responsabile durante l'orario di apertura. Nella sede di Gallarate, dal 2017, è stato inoltre installato un defibrillatore semiautomatico esterno (DAE), utilizzabile da sei incaricati formati e addestrati, i quali ricevono un aggiornamento biennale BLS (Basic Life Support Defibrillation).

L'ultimo corso di aggiornamento si è tenuto nel 2022 presso la sede di Gallarate, tramite l'Associazione Amici della Rianimazione - SALVA - Centro di Formazione Regionale Accreditato CeFRA. La sessione, della durata di 8 ore, ha previsto una parte teorica, seguita da esercitazioni pratiche con simulazioni, efficaci nel far memorizzare le procedure da imparare.

La prossima seduta di formazione e aggiornamento si terrà nel 2024. Gli incaricati hanno il compito quotidiano di verificare lo stato di funzionamento della strumentazione, registrando il controllo su un apposito modulo, e sono preparati a gestire situazioni di emergenza in cui è richiesto l'uso del defibrillatore, salvaguardando prima di tutto la loro incolumità e quella di tutti i presenti.

In aggiunta al personale incaricato, ogni dipendente, sia esso di sede e del punto vendita, all'atto dell'assunzione prende visione dell'Opuscolo Informativo sulla Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro e viene iscritto alla formazione base della durata di 8 ore erogata in modalità eLearning. Il modulo consiste di una parte generale e una parte specifica per la mansione svolta.

Oltre alla formazione obbligatoria, a febbraio 2022 è stato rilasciato, tramite Yamapp, un modulo dedicato a tutta la popolazione aziendale che offre la possibilità di ripassare in qualsiasi momento il training iniziale.

yamapp

Modulo "Salute e sicurezza"

396

persone attive

659

ore di allenamento

1 ora e 50 minuti

tempo medio di allenamento

Di seguito sono riportati il numero di infortuni, sul lavoro e in itinere, registrati durante il 2023. Mentre il numero totale di infortuni si attesta a 10, non sono stati registrati casi di decesso sul lavoro o infortuni sul lavoro con gravi conseguenze.

NUMERO INFORTUNI SUL LAVORO

SUL LAVORO (numero)

	2021			2022			2023		
	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Italia	1	9	10	0	8	8	0	3	3
Cina	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Emirati Arabi	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Francia	0	0	0	0	1	1	0	0	0
TOTALE	1	9	10	0	9	9	0	3	3

IN ITINERE (numero)

	2021			2022			2023		
	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Italia	0	5	5	0	12	12	1	5	6
Cina	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Emirati Arabi	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Francia	0	0	0	0	0	0	0	1	1
TOTALE	0	5	5	0	12	12	1	6	7

La sorveglianza sanitaria completa il sistema di gestione, con l'obiettivo di salvaguardare lo stato di salute, inteso come il completo stato di benessere fisico, psichico e sociale, dei singoli lavoratori. Il piano redatto annualmente dal Medico Competente tiene conto di diversi aspetti quali l'organizzazione del lavoro, le tecniche di lavorazione, le condizioni ambientali in cui viene svolta l'attività lavorativa, materiali, macchinari e attrezzature utilizzati. Il personale di Yamamay impiegato presso l'*headquarter* è soggetto ad accertamenti periodici svolti dal Medico Competente, in coordinamento con il Medico Competente Coordinato, con lo scopo di esprimere un giudizio di idoneità alla mansione svolta.

La relazione sanitaria annuale suddivide il personale interessato dalle procedure di sorveglianza in gruppi omogenei, sulla base delle caratteristiche principali e dei rischi associabili alle attività svolte, dai videoterminalisti, agli addetti ai servizi generali, agli addetti alla prototipia, al personale viaggiante in paesi extra UE. Per ogni gruppo sono previsti specifici accertamenti sanitari, e la frequenza della visita medica. I giudizi di idoneità, risultato documentale delle visite mediche, vengono condivisi con il datore di lavoro, con l'evidenza di eventuali criticità, e a tutti i dipendenti. Le cartelle sanitarie e di rischio vengono custodite, a salvaguardia del segreto professionale, in apposito sito sicuro, il cui accesso è consentito mediante chiave in possesso dell'incaricato da parte del Medico Competente.

A novembre 2023 è stata conclusa una nuova rilevazione dei livelli di stress-lavoro, con attestazione da parte del Medico Competente della presenza di un indice di rischio non rilevante, ovvero senza evidenziare particolari condizioni organizzative che possano determinare la presenza di stress lavoro-correlato.

Il sistema di sorveglianza sanitaria prevede anche un protocollo specifico per le addette vendita in gravidanza, per le quali, non potendo essere adibite ad altre mansioni non pregiudizievoli per il loro stato, viene richiesta l'astensione anticipata dal lavoro. In particolare, si segnala che non si sono mai verificati casi di malattie professionali e che tale tematica è monitorata del Medico Competente.

Inoltre, per garantire e promuovere la salute, i dipendenti assunti a tempo indeterminato da almeno 6 mesi possono usufruire delle agevolazioni sanitarie offerte dal Fondo Est, un programma di assistenza sanitaria integrativa per il settore commerciale. Attraverso un portale dedicato e l'uso di credenziali personali, essi possono accedere a una gamma di servizi sanitari, compresi rimborsi per visite specialistiche, pacchetti maternità e accertamenti diagnostici.



CERTIFICAZIONE ISO 45001:2018 - SISTEMA DI GESTIONE SALUTE E SICUREZZA

Nel 2022 Yamamay ha implementato un Sistema di Gestione per la Salute e la Sicurezza sul lavoro (SGSSL) secondo la norma UNI ISO 45001:2018, la prima norma internazionale a definire gli standard minimi di buona pratica per la protezione dei lavoratori in tutto il mondo, e a stabilire un quadro procedurale condiviso per migliorare la sicurezza e la salute e il benessere dei lavoratori, con l'obiettivo di aumentare le performance in materia di salute e sicurezza presso qualsiasi organizzazione che scelga di certificare sotto accreditamento il sistema di gestione.

Con l'applicazione della norma ISO 45001, il focus si sposta soprattutto sulle politiche di prevenzione e di riduzione del rischio attraverso l'analisi delle possibili cause, con l'ausilio di uno strumento riconosciuto a livello internazionale. La Direzione Generale aziendale si è impegnata in prima persona per l'implementazione del SGSSL, redigendo e adottando un documento di Politica per la Salute e Sicurezza dei lavoratori che attesta la volontà dell'Azienda di svolgere le proprie attività nel rispetto della normativa di riferimento.

Il documento rappresenta un quadro generale nell'ambito del quale fissare gli obiettivi per la sicurezza, dichiarando l'impegno dell'organizzazione a soddisfare i requisiti applicabili, e ad attivarsi per il miglioramento continuo del sistema. Il Top Management assume

inoltre l'impegno di diffondere a tutti i livelli la cultura del miglioramento continuo del sistema e ad assegnare responsabilità e autorità ai singoli ruoli, comunicandole chiaramente e assicurandosi che siano comprese all'interno dell'organizzazione.

Gli obiettivi sono conseguiti attraverso una costante sinergia tra le funzioni aziendali, il mantenimento di opportune procedure di "Audit and Review", un'appropriata formazione a tutte le funzioni aziendali coinvolte, una struttura organizzativa chiara e definita. La logica alla base della norma ISO 45001 è l'adozione di un approccio organizzativo per processi, sia durante lo sviluppo che nel corso dell'implementazione del sistema, allo scopo di individuare interrelazioni e interdipendenze che collegano le varie attività aziendali, e migliorare le prestazioni complessive dell'Azienda, ottenendo i risultati desiderati con notevoli vantaggi in termini di efficienza ed efficacia.

I processi sono gestiti sulla base del ciclo PDCA - Plan, Do, Check, Act: definire gli obiettivi del sistema e i suoi processi, stabilire le risorse necessarie ad ottenere i risultati prefissati, prevedere i rischi e individuare le opportunità di miglioramento; attuare quanto pianificato; monitorare e misurare i processi, i prodotti e i servizi risultanti a fronte degli obiettivi pianificati; intraprendere azioni per migliorare le prestazioni, laddove necessario.

100%

dei dipendenti in Italia
coperti dal Sistema di gestione

23%

dei dipendenti sottoposti
a audit interno

22%

dei dipendenti sottoposti
a audit di terza parte



Nella gestione del processo, il modello utilizzato è il cosiddetto "Risk-based Thinking", che si basa sulla definizione per ogni processo dei livelli di rischio in termini di abilità nel raggiungimento degli obiettivi prefissati, delle conseguenze sui processi e delle non conformità del sistema. Le azioni vengono pianificate cercando di affrontare i rischi e cogliere le opportunità di miglioramento, allo scopo di accrescere l'efficacia del sistema di gestione per la sicurezza.

L'Azienda ha ottenuto la certificazione per la sede e i negozi di Yamamay a marzo 2022 e include nella sua copertura i dipendenti dei punti vendita diretti che erano già aperti alla data di definizione iniziale del perimetro, oltre a tutti i dipendenti della sede di Gallarate. I punti vendita aperti successivamente verranno inclusi nel perimetro in occasione del rinnovo della certificazione (marzo 2025). L'ottenimento della certificazione non è certo un punto di arrivo, bensì un punto di partenza dal quale l'organizzazione è chiamata a implementare le procedure previste dal sistema di gestione, valutandone gli effetti, e migliorando continuamente le performance. Solo in questo modo i rischi per la salute e la sicurezza delle proprie persone potranno essere puntualmente identificati e arginati.

Per gli addetti alla squadra emergenze vengono organizzati corsi specifici di formazione completa e di aggiornamento:

- ✂ Primo soccorso: il corso completo si compone di una parte teorica della durata di 8 ore e di una parte pratica con esercitazione della durata di 4 ore;
- ✂ Prevenzione incendi: il corso completo ha durata differente a seconda del livello di rischio.

Per conciliare il più possibile l'esigenza formativa con la vasta espansione territoriale della catena diretti, l'ASPP si occupa in prima persona del training antincendio di livello 1, direttamente presso il punto vendita; mentre per il primo soccorso l'Azienda si avvale frequentemente di enti bilaterali del commercio e del terziario, i quali, offrono un buon catalogo formativo.

Dal 2023, recependo il DM GSA (Gestione Sicurezza Antincendio) entrato in vigore a ottobre 2022, l'Azienda è impegnata nell'operazione di adeguamento del livello di formazione antincendio per i punti vendita ubicati in aeroporti o centri commerciali (livello 2 e livello 3).

La formazione base (generale e specifica) è sempre monitorata grazie ai report disponibili sul database di Yamamay Academy ed erogata in eLearning tramite piattaforma dedicata gestita dall'ASPP.

In occasione del riesame annuale della direzione sono stati analizzati anche i progressi fatti nell'ambito degli obiettivi che il sistema di gestione si è posto per il primo triennio di certificazione (2022-2025).

✂ **Zero infortuni: obiettivo di riduzione degli infortuni del 30%.** Nel 2023, l'obiettivo è stato raggiunto: in Italia si sono verificati 3 infortuni rispetto ai 9 del 2022, con una riduzione rispetto all'anno precedente di più del 50%.

✂ **Migliorare la consapevolezza dei dipendenti per ridurre il rischio di incidenti stradali in itinere.** Con 7 incidenti in itinere verificatesi nel 2023 contro i 12 registrati nel 2022 anche questo obiettivo è stato raggiunto.

✂ **Sensibilizzazione alla raccolta ed analisi dei near miss, segnalando almeno 10 near miss all'anno.** Nel 2023, sono state registrate 7 segnalazioni, confermando l'efficacia delle iniziative di sensibilizzazione aziendale.

✂ **Prevedere la verifica da parte del RSPP dei layout negozi.** In tutti i 20 punti vendita diretti aperti nel 2023 il RSPP ha verificato il layout dei negozi per la redazione del DVR.

✂ **Estendere ai clienti l'attenzione per la sicurezza.** È in corso l'apposizione di apposite vetrofanie sulle porte a vetri di tutti i punti vendita.



3.3 Supporto alla comunità locale

Nel 2023 Yamamay ha svolto numerose attività di responsabilità sociale d'impresa per promuovere il benessere del territorio e incentivare il senso di appartenenza dei dipendenti. Un esempio significativo è stata la partecipazione alla giornata di piantumazione di alberi tenutasi il 17 aprile, in collaborazione con Rete Clima e MMN. Durante questa iniziativa, sono stati piantati 250 alberi a Nova Milanese, con l'obiettivo di migliorare la qualità ambientale della zona e promuovere il senso di responsabilità ecologica. Questa attività non solo ha contribuito a ridurre l'impatto ambientale, ma ha anche favorito il team building tra i dipendenti, offrendo loro l'opportunità di partecipare attivamente a un'iniziativa condivisa.

Per incentivare, inoltre, la condivisione dei mezzi di trasporto e ridurre le emissioni di CO₂, è stata promossa l'adozione del car pooling tra i colleghi, incoraggiando l'utilizzo dell'auto aziendale per raggiungere la destinazione. Questa iniziativa non solo ha contribuito alla promozione di uno stile di vita sostenibile, ma ha anche rafforzato l'identità aziendale di Yamamay attraverso la partecipazione attiva dei dipendenti ad un'iniziativa significativa.

Yamamay ha istituito nel 2023 un nuovo programma che consente a ciascun dipendente di dedicare una giornata lavorativa all'anno ad attività di volontariato, confermando così l'impegno dell'Azienda verso la sostenibilità e il coinvolgimento sociale.

Questa iniziativa mira a promuovere l'importanza del volontariato come strumento di solidarietà e contributo attivo alla comunità. Il volontariato consente ai dipendenti di sviluppare competenze trasversali, consolidare il senso di appartenenza e promuovere un clima aziendale positivo. Per agevolare la partecipazione dei dipendenti, è stata data la possibilità di svolgere l'attività di volontariato anche presso Casa Diana, associazione interna a Yamamay che promuove iniziative di volontariato sul territorio.

L'introduzione di questo programma evidenzia l'impegno costante di Yamamay nel promuovere il benessere della comunità e nel sostenere iniziative di impatto sociale, confermando così il ruolo attivo dell'Azienda sul territorio locale.

DIANA ODV LUISA ROMANO

L'Associazione di volontariato DIANA ODV LUISA ROMANO è stata costituita nel 2018 con la volontà di perseguire, senza scopo di lucro, finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale. Le attività degli associati volontari sono svolte nel rispetto dei valori che contraddistinguono l'associazione: solidarietà, responsabilità, integrità, trasparenza e umiltà.

Con l'impegno dei soci volontari e grazie a Yamamay, Carpisa e Miriade che hanno donato all'associazione merce non più commercializzabile, Diana ODV ha proseguito la propria attività di raccolta fondi tramite eventi, svolti sia presso Casa Diana (4 eventi) sia presso sedi esterne (1 evento – Geico, Cinisello Balsamo). Ciascun evento è stato caratterizzato dalla presentazione di uno o più progetti di sostegno di enti benefici.

Tra le attività che rispecchiano gli obiettivi ed i valori fondamentali per la nostra mission, Casa Diana sostiene in modo continuativo centri antiviolenza, onlus e case-famiglia focalizzandosi sui bisogni di donne e bambini in difficoltà e persone fragili, oltre ad impegnarsi in campagne di prevenzione, attraverso il coinvolgimento di medici e volontari in collaborazione con le associazioni LILT ed ANT.

L'attività di informazione e di coinvolgimento degli associati e dei simpatizzanti, svolta anche con l'ausilio del sito web dell'associazione (dianaodv.org) e di campagne di sensibilizzazione sociale attraverso piattaforme "social" ha consentito la raccolta di Erogazioni Liberali per un ammontare di € 46.157 oltre a € 3.260 di donazioni da parte di nostri simpatizzanti.

113.486 €

Ricavi complessivi



5

Eventi benefici nel 2023

2.980 €

Quote associative

Nel dettaglio i fondi raccolti tramite i cinque eventi sono stati devoluti alle seguenti associazioni:

PRODOTTI DONATI A DIANA ODV PER ATTIVITÀ DI UPCYCLING DA PARTE DI YAMAMAY

ASSOCIAZIONE	IMPORTO DONATO
FONDAZIONE BELLORA – Centro Terra Luna Gallarate	5.000 €
LILT Busto Arsizio	5.000 €
OPERA MATER ORPHANORUM	9.096 €
ASSOCIAZIONE E.VA ONLUS	7.000 €
COMUNITÀ PROGETTO POLLICINO Busto Arsizio	5.800 €
BORSA DI STUDIO WALTER TOBAGI	1.000 €
SARA PINK	500 €
ASSOCIAZIONE MAMME PER L'ONDOLI	500 €

Nel corso del 2023 sono stati organizzati 5 eventi, che hanno permesso di ricevere offerte per € 56.031. Rispetto all'anno precedente l'evento presso Elmec non si è svolto. Nel corso del 2023 è stato dato sostegno anche attraverso donazioni di capi di biancheria e pigiama per uomini, donne e bambini, ai seguenti enti:

- ✂ Comunità di Sant'Egidio Ukraina
- ✂ Centrocot S.p.A.
- ✂ ANT Milano
- ✂ ANT Bologna
- ✂ Libellule Onlus
- ✂ Comunità di Sant'Egidio Roma
- ✂ Francesca Rava NPH
- ✂ Parrocchia Santa Maria Liberatrice – Milano Sospesa
- ✂ Associazione l'Acchiappasogni Onlus
- ✂ Mater Orphanorum – Casa Adele
- ✂ Progetto Pollicino Onlus – Busto Arsizio
- ✂ Vigili del Fuoco
- ✂ CRI



Il 2023 ha visto l'associazione Diana ODV impegnata nella prima campagna di sensibilizzazione per il 5X1000 il cui ricavato di € 5.041 è stato destinato all'associazione EVA ODV, all'associazione Pollicino Gallarate, oltre ad una nuova serie di progetti, soprattutto legati al territorio ed all'inserimento di pratiche di economia circolare nei processi di raccolta fondi, contribuendo a dare continuità alle attività di sostegno verso le realtà con cui collaboriamo. Anche il 2024 vedrà l'associazione impegnata nella campagna di sensibilizzazione per il 5X1000.

